

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG KEBUMEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
sebagai Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



Oleh :

**RISTYAHANA NURBAHAR
NIM. 11402241028**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA
(PERSERO) CABANG KEBUMEN**

SKRIPSI

Oleh:
Ristyahana Nurbahar
NIM 11402241028

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 26 Juni 2015
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan Pendidikan Administrasi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Rosidah, M.Si.
NIP. 19620422 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEBUMEN

Ristyahana Nurbahar
NIM. 11402241028

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 9 Juli 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Joko Kumoro, M.Si.	Ketua Penguji		27/7/2015
Rosidah, M.Si.	Sekretaris		27/7/2015
Prof. Dr. Muhyadi	Penguji Utama		19/7/2015

Yogyakarta, 27 Juli 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ristyahana Nurbahar
NIM : 11402241028
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul : Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia
(Persero) Cabang Kebumen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik serta sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 24 Juni 2015
Yang Menyatakan,



Ristyahana Nurbahar
NIM. 11402241028

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur tiada terhingga kepada Allah SWT atas segala karunia dan kemudahan yang diberikan sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Ku persembahkan karya sederhana ini teruntuk:

- ❖ Bapak Eko Bayu Prasetya Aji & Ibu Harimurti Sumpawati. Terimakasih atas doa, kasih sayang, dan semangat yang terus-menerus sampai akhirnya aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Anton Yuniarto. Terimakasih atas semangat, bantuan, dan doa yang diberikan.
- ❖ Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pengalaman hidup tak akan pernah terlupakan di masa perantauanku.

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KEBUMEN

Oleh:
Ristyahana Nurbahar
NIM. 11402241028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dengan jumlah 77 orang. Uji coba instrumen penelitian dilakukan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bantul. Uji coba validitas menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9% atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 33 karyawan atau sebesar 42,8%, (2) supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 32 karyawan atau sebesar 41,5%, (3) kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 40 karyawan atau sebesar 51,9%, (4) rekan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 47 karyawan atau sebesar 61,1% dan (5) kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 35 karyawan atau sebesar 45,5%.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja

THE EMPLOYEE WORK SATISFACTION IN PT. POS INDONESIA (PERSERO) OF KEBUMEN BRANCH

By:
Ristyahana Nurbahar
NIM. 11402241028

ABSTRACT

This research was aimed to know the employee work satisfaction of PT. Pos Indonesia (Persero) of Kebumen Branch.

This was a descriptive research by a quantitative approach. The variable in this research was employee work satisfaction. The population of this research was employees of PT. Pos Indonesia (Persero) of Kebumen Branch numbered 77. The research instrument experiment was conducted in PT. Pos Indonesia (Persero) of Bantul Branch. The validity experiment used a Product Moment correlation from Pearson. Data gathering technique used questionnaire and documentation. Data analysis technique used a descriptive analysis that furthermore was percentage and categorized.

The research result showed that employee work satisfaction in sufficiently high category with percentage obtained was 46.8% or as many as 36 employees, 40.2% or as many as 31 employees declared in high category, 9.1% or as many as 7 employees declared in very high category and 3.9% or 3 employees declared in less high category. The employee work satisfaction viewed from (1) main task and work function was classified in high category with frequency of 33 employees or as many as 42.8%; (2) supervision by chief was classified in sufficiently high category with frequency of 40 employees or as many as 51.9%; (4) workmate was classified in high category with frequency of 47 employees or as many as 61.1% and (5) work condition was classified in sufficiently high category with frequency of 35 employees or as many as 45.5%.

Keywords: work satisfaction, performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS (Persero) Indonesia Cabang Kebumen” ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd. MA. Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi UNY yang telah memberikan izin untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si. Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan Ketua Penguji, yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Ibu Rosidah, M.Si. Dosen pembimbing yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, memberikan waktu, motivasi dan ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Muhyadi. Narasumber yang telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya untuk membantu terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Siti Umi Khayatun, M.Pd. Dosen Pembimbing Akademik yang dengan sabar memberikan bimbingannya.

7. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
8. Bapak Dwiputro Budhiewibowo, Pimpinan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yang telah memberikan izin observasi dan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dian Adiyanti, Kepala Departemen HRD PT POS Indonesia Cabang (Persero) Kebumen atas bantuan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen, terimakasih telah meluangkan waktu untuk membantu penyusunan tugas akhir ini.
11. Anton Yuniarto, terimakasih atas bantuan, semangat, serta doa yang telah diberikan kepada penulis.
12. Sahabat-sahabatku Kennia, Putri, Yuni, Vera, Siska terima kasih atas dukungan, semangat serta bantuan kalian kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga persahabatan kita akan berjalan selamanya.
13. Saudara-saudaraku di Jogja, Ghosa, Fenny, Raras, Provita, Afifah, Neni terimakasih atas bantuan dan doa kalian.
14. Rekan-rekan seperjuangan, Novita, Vintya, Fita, Tata, Mbak Dwi, Suster, Tety terimakasih atas bantuan kalian, doa serta semangat yang diberikan kepada penulis selama penyusunan tugas akhir ini.
15. Rekan-rekan Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran 2011, terima kasih atas kebersamaan kalian selama kuliah.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

“The pessimist sees difficulty in every opportunity. The optimist sees the opportunity in every difficulty”

(Winston Churchill)

”Tidak ada usaha dan perjuangan yang sia-sia, jalani dengan sabar, ikhlas serta terus berdoa”

(Penulis)

16. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi dan terselesaikannya tugas akhir ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 24 Juni 2015

Penulis,



Ristyahana Nurbahar

NIM. 11402241028

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Deskripsi Teori	9
1. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Tinjauan Kepuasan Kerja	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Teori Kepuasan Kerja	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
d. Pengukuran Kepuasan Kerja	22
e. Hubungan Kepuasan Kerja	24
f. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	28
g. Manfaat Analisis Kepuasan Kerja	30

B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Pikir	33
D. Pertanyaan Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Definisi Operasional	36
D. Subjek Penelitian	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Instrumen Penelitian	38
G. Uji Coba Instrumen	40
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan.....	5
2. Daftar Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen	37
3. Skor Pengukuran Instrumen.....	39
4. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan	40
5. Intepretasi Nilai Instrumen.....	43
6. Hasil Uji Coba Realibilitas Instrumen	43
7. Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen	54
8. Kepuasan Kerja Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Kerja	57
9. Kepuasan Kerja Terhadap Supervisi Oleh Pimpinan.....	60
10. Kepuasan Kerja Terhadap Kesempatan Untuk Maju.....	63
11. Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja.....	66
12. Kepuasan Kerja Terhadap Kondisi Kerja	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Skema Kerangka Pikir	34
2. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.....	55
3. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Kerja.....	58
4. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Terhadap Supervisi Oleh Pimpinan.....	61
5. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Terhadap Kesempatan Untuk Maju	64
6. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja	67
7. <i>Pie Chart</i> Kepuasan Kerja Terhadap Kondisi Kerja	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Pengantar Kuesioner.....	85
2. Kuesioner Uji Coba.....	86
3. Tabulasi Hasil Uji Coba Instrumen.....	89
4. Hasil Uji Validitas Instrumen	91
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	94
6. Surat Pengantar Kuesioner.....	97
7. Kuesioner Penelitian	98
8. Tabulasi Hasil Angket Penelitian.....	101
9. Distribusi Frekuensi	104
10. Surat Izin Penelitian	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman. Arus perkembangan zaman, secara khusus dalam menghadapi *Asean Economic Community (AEC) 2015* seluruh negara ASEAN, perusahaan harus siap dengan pasar bebas yang akan berjalan mulai tahun ini. Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga eksistensinya.

Optimalisasi tanggungjawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah

kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yang menjadi tempat penelitian. PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang. Perusahaan tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misi PT POS Indonesia Cabang Kebumen adalah memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasar hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa campur tangan dari pimpinan.

Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar terjalin koordinasi yang baik. Hal itu penting dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan

kerja. Namun kenyataan yang terjadi adalah proses pengambilan keputusan oleh pimpinan belum dilaksanakan secara terbuka. Karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi, padahal seharusnya terdapat koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa tidak terbebani dengan sistem yang ada. Pimpinan juga kurang memperhatikan keluhan dari bawahan yang dapat dilihat dari kurang tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya seperti terbatasnya fasilitas komputer dan internet sehingga menghambat pekerjaan yang pada akhirnya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai segi yang disebut Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dilakukan oleh kepala bagian SDM. IKU digunakan untuk membantu perusahaan mengetahui tingkat perkembangan dan merumuskan langkah kegiatan berikutnya. IKU dipakai dalam membuat arah tujuan, menentukan target, dan kerangka waktu. Penggunaan IKU dapat mempengaruhi penilaian terhadap karyawan. Namun, pada PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen pelaksanaan penilaian melalui IKU, karyawan hanya menilai diri sendiri, sementara kepala bagian hanya menyetujui penilaian tanpa dilakukan pemeriksaan lebih lanjut. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan kurang mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Perusahaan perlu melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki

kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar presentase ketidakhadiran karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen selama lima bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
September	77	6,49%
Oktober	77	7,79%
November	77	10,38%
Desember	77	12,98%
Januari	77	14,28%

Sumber: Bagian SDM PT POS Indonesia Cabang Kebumen

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan September 2014 sampai Januari 2015. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013: 202) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu

memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan kerjanya, seperti membuang sampah sembarangan, merokok di ruang kerja, dan penataan berkas masih berantakan yang menyebabkan karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti perlu mengadakan penelitian tentang **“Kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen kurang diperhatikan.
2. Monitoring dan evaluasi kerja di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen belum terlaksana dengan baik.
3. Pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan.
4. Pimpinan kurang mendengarkan aspirasi dari karyawan.

5. Karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang.
6. Persentase ketidakhadiran semakin meningkat.
7. Kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan oleh karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yang belum optimal.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah yaitu bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang dikemukakan di atas maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki dalam mengamalkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan dan kajian mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Manusia merupakan kunci pokok keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya usaha suatu perusahaan untuk memberi bimbingan, motivasi, dan mengevaluasi terhadap pegawai, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

MSDM merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dilihat dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun apabila dilihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Mutiara S. Panggabean 2002: 15).

Pada dasarnya prinsip SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Oleh karena itu, maka eksistensi SDM

dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 10).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Soekidjo Notoatmodjo (2003: 16) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2005: 40) bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang berkaitan

dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka, MSDM mengatur karyawan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan berpengaruh terhadap fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut pendapat Edy Sutrisno (2011: 9) fungsi MSDM meliputi:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan dan pengadaan
- 4) Pengendalian
- 5) Pengembangan
- 6) Kompensasi
- 7) Pengintegrasian
- 8) Pemeliharaan
- 9) Kedisiplinan
- 10) Pemberhentian

Secara umum, fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan dan pengembangan

karier, penilaian prestasi, kompensasi (gaji, insentif, dan kesejahteraan), keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada pemaksimalan dan pemanfaatan karyawan dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak bisa berdiri sendiri, melainkan di antara satu dengan lainnya saling mempengaruhi dan saling memerlukan. Dalam melaksanakan kegiatan dalam tugas operasional seorang manajer juga mempunyai fungsi operasional. Pendapat lain mengenai fungsi operasional sumber daya manusia adalah menurut Mutiara S. Panggabean (2002: 15) yang terdiri dari:

- 1) Pengadaan tenaga kerja
- 2) Pengembangan karyawan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Penilaian prestasi kerja
- 5) Kompensasi
- 6) Keselamatan dan kesehatan kerja
- 7) Pemutusan hubungan kerja

Pada kegiatan pengadaan tenaga kerja terdiri dari analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan tenaga kerja, dan seleksi. Sasaran dari pengadaan adalah untuk memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualifikasi yang tepat bagi organisasi. Selanjutnya pada pengembangan karyawan terdiri atas kegiatan orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Kegiatan perencanaan dan pengembangan karier

merupakan proses seseorang memilih tujuan karier dan mengenali cara untuk mencapainya kemudian perusahaan memberikan kecakapan dan pengalaman yang layak ketika dibutuhkan. Selain hal tersebut fungsi operasional sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja yang berarti suatu proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan. Kompensasi juga termasuk dalam fungsi operasional sumber daya manusia, kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan untuk perusahaan. Perusahaan juga memberikan perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja dan fasilitas kesehatan. Selanjutnya sampai pada proses pemutusan hubungan kerja juga menjadi fungsi operasional sumber daya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan fungsi sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Tinjauan Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan

demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Hani Handoko (2000: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007: 141), yaitu:

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pendapat lain mengenai teori kepuasan kerja dijelaskan menurut Wibowo (2011: 503) sebagai berikut:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

2) *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas.
Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anwar Prabu (2004: 120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut Susilo Martoyo (2007: 156) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

- 1) Tingkat absensi karyawan
- 2) Perputaran (turnover) tenaga kerja
- 3) Semangat kerja
- 4) Keluhan-keluhan
- 5) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Tingkat absensi karyawan dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi. Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal. Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat

kemudian malas berangkat ke kantor pada akhirnya hal tersebut dapat menjadikan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja.

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad 1995: 114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kesempatan untuk maju.
- 2) Keamanan kerja.
- 3) Gaji.
- 4) Manajemen kerja.
- 5) Kondisi kerja.
- 6) Pengawasan (supervisi).
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan.
- 8) Komunikasi.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan.
- 10) Fasilitas.

Keinginan dan motivasi seseorang bersumber dari berbagai macam dorongan baik dari dalam maupun dari luar. Agar lebih mengerti alasan seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perilakunya. Semua faktor-faktor tersebut tidak seluruhnya mempengaruhi setiap individu, tetapi dapat pula hanya sebagian dan intensitasnya dalam setiap individu juga berbeda-beda. Menurut pendapat Moch. As'ad (1995: 115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketrentaman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem

penggajian, jaminan social, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

- 4) Faktor *social* merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (Edy Sutrisno 2011: 79), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kedudukan
Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Pangkat
Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
- 3) Jaminan finansial dan sosial
Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu pengawasan
Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka

terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (Zainur Roziqin 2010: 73) faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011: 511-512) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Rating scales dan kuesioner*

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive*

Index (JDI), menurut Luthans (Husein Umar 2010: 38) ada lima, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
- 3) Promosi Pekerjaan.
- 4) Kepenyeliaan (supervisi).
- 5) Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang *actual* dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi

- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi.

e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Variabel Lain

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Wibowo, 2011: 506-508). Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2) Pelibatan kerja.

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja bekerja.

3) *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.

4) Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5) Kemangkiran.

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dankemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun.

6) *Turnover.*

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi. Dengan kekuatan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7) *Perasaan stres.*

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus. Diharapkan manajer berusaha mengurangi dampak negatif stres dengan memperbaiki kepuasan kerja.

8) *Prestasi kerja.*

Ada yang menyatakan bahwa kepuasan memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan.

Sementara itu Sondang P. Siagian (2011: 295) menjelaskan korelasi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Kepuasan kerja dan prestasi
- 2) Kepuasan kerja dan kemangkiran
- 3) Kepuasan kerja dan keinginan pindah
- 4) Kepuasan kerja dan usia
- 5) Kepuasan kerja dan tingkat jabatan
- 6) Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi

Kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong untuk berprestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya,

akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya. Dapat pula terjadi bahwa seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya karena orang tersebut menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin.

Berdasarkan berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Penyebab ketidakpuasan kerja beraneka ragam seperti penghasilan yang dirasa kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi dengan atasan maupun bawahan, dan pekerja yang tidak sesuai.

Kecenderungan yang sering terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasannya pun biasanya semakin tinggi. Sebaliknya bagi karyawan yang lebih muda usia, keinginan pindah akan lebih besar.

Literatur mengenai jabatan memberi petunjuk bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya

tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Dikaitkan dengan prospek promosi yang dimaksud ialah bahwa apabila seorang yang sudah menduduki jabatan tertentu, apalagi sudah berada pada tingkat manajerial melihat bahwa masih terdapat prospek yang cerah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar.

Besar kecilnya organisasi turut berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya, jika karena besarnya organisasi para karyawan “terbenam” dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur. Oleh karena itu organisasi yang besar perlu pengelompokan karyawan sehingga masing-masing karyawan tetap merasa mendapat perlakuan dan perhatian individual sesuai jati diri masing-masing.

f. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya akan memiliki konsekuensi tersendiri. Konsekuensi yang dimiliki karyawan dapat bermanfaat dalam memahami ketidakpuasan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan mempengaruhi aktivitas bekerja karyawan yang menyebabkan dampak buruk bagi perusahaan. Oleh sebab situasi ketidakpuasan kerja harus segera mendapat respon agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan itu sendiri. Stephen P. Robbins (2003: 105) menjelaskan beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja yaitu:

- 1) Keluar (*exit*), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*), secara aktif konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- 4) Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Oleh karena itu, jika suatu perusahaan semakin hari semakin banyak yang mengundurkan diri, maka perusahaan harus segera mengambil langkah untuk segera meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar tidak berakhir dengan kepailitan.

Keith Davis dan John W. Newstrom (1985: 108), menjelaskan tiga contoh perilaku pegawai yang negatif yang timbul dari perasaan tidak puas adalah sebagai berikut:

- 1) Pergantian Pegawai (*Turnover*)
Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya memiliki kemungkinan untuk lebih lama bertahan dengan atasan mereka. Berbeda halnya dengan pegawai yang tidak memiliki kepuasan biasanya menunjukkan sikap yang sebaliknya yaitu mencerminkan tingkat pergantian yang lebih tinggi.
- 2) Kemangkiran (*Absences*)
Pegawai yang merasa kurang puas cenderung lebih sering mangkir. Pegawai yang tidak puas biasanya tidak merencanakan untuk mangkir, akan tetapi mereka lebih mudah berinteraksi terhadap kesempatan untuk melakukan kemangkiran.
- 3) Pencurian
Pegawai yang mencuri karena mereka didorong oleh rasa putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil.

Perilaku organisasi yang tidak adil menyebabkan para pegawai mencuri. Tindakan yang demikian menurut pegawai benar hal ini karena sebagai cara membalas perlakuan tidak sehat yang mereka terima dari penyelia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki ketidakpuasan dalam bekerja akan melakukan beberapa tindakan atau respon terhadap pimpinannya. Respon terhadap ketidakpuasan dapat dilakukan dengan cara keluar dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan di tempat lain, mangkir, mencari solusi sambil menunggu sampai memperbaiki kondisi iklim perusahaan ataupun membiarkan kondisi perusahaan menjadi semakin lebih buruk.

g. Manfaat Analisis Kepuasan Kerja

Adanya analisis kepuasan kerja dapat memberikan manfaat khususnya untuk para atasan atau pimpinan. Analisis ini digunakan sebagai penilaian yang positif maupun negatif sehingga dapat digunakan sebagai langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan yang tepat bagi pimpinan. Adapun manfaat dari telaah kepuasan kerja menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (1985: 112) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan.
- 2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survey.
- 3) Memperbaiki sikap karena survey dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg.
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya.
- 5) Data bagi serikat pekerja.

- 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi terdorong oleh rasa ingin memuaskan kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang diberikan sesuai dengan imbalan yang diberikan maka akan merasa puas, namun sebaliknya jika imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja maka akan terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Jika kondisi yang demikian terus terjadi maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, selain itu akan timbul rasa kekecewaan dan frustrasi dalam diri karyawan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rosy Fauziah (2014), dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta”. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Yogyakarta yang berjumlah 54 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dan r parsial sebesar 0,377, 2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,609 dan r parsial sebesar 0,459, 3) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara

bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (R) 0,700 dan koefisien determinasi (R^2) 0,490. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja guru menjadikan kepuasan kerja guru. Perbedaan penelitian ini adalah dalam jenis penelitian dan jumlah variabel penelitian. Penelitian tersebut menggunakan korelasi sedangkan penelitian penulis adalah deskriptif. Persamaan penelitian adalah pada variabel kepuasan kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso(2013) Universitas Widyatama, dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandung”. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada masing-masing divisi di perusahaan ini, yaitu sebanyak 417 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian deskriptif dengan variabel kepuasan kerja. Namun memiliki perbedaan dalam hal indikator penelitian.

C. Kerangka Pikir

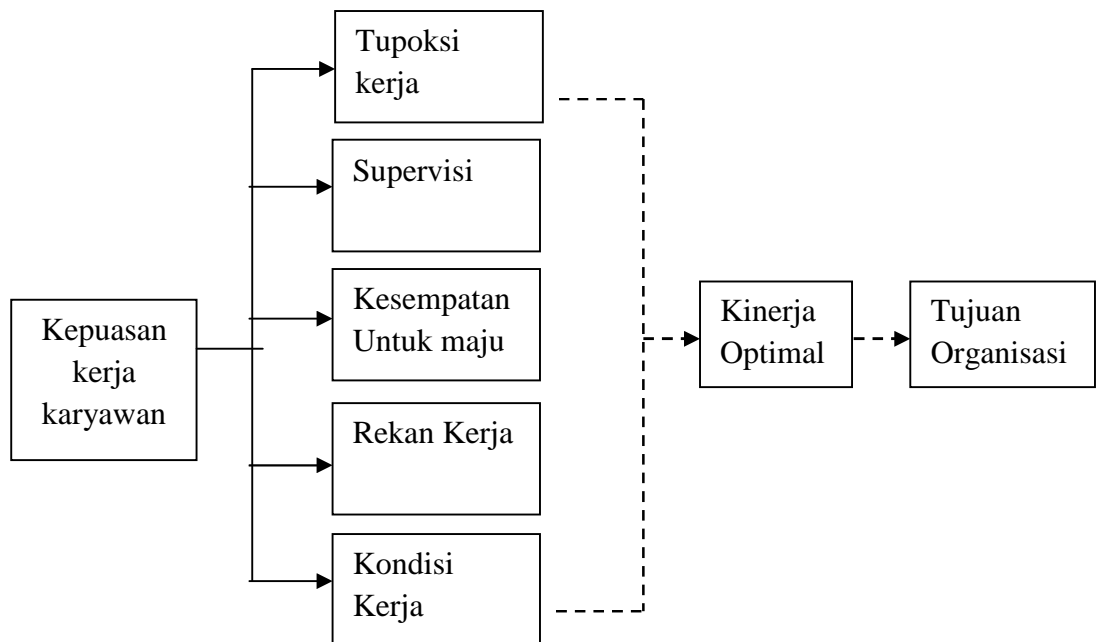
Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, antara lain mesin, modal, material, dan juga metode. Upaya menjalankan suatu pekerjaan, karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menunjukkan suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan tersebut, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi kemudian menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui beberapa hal, antara lain kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan tersebut, karena karyawan akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

PT POS Indonesia (Persero) terus berbenah diri melakukan beragam gebrakan perbaikan dan inovasi strategis serta modernisasi demi memenangkan persaingan pasar di industri. Sebagai perusahaan yang memiliki pelanggan loyal bahkan sudah turun temurun dan legendaris menjadi perusahaan jasa pengiriman tertua di Indonesia. Oleh karena itu, dalam menjalankan kegiatan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki

kepuasan kerja tinggi agar mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal diharapkan dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, antara lain dapat dilihat dari indikator isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Adapun kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju?

4. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja?
5. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yang beralamat di Jalan Pahlawan 169 Kebumen, Jawa Tengah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2015.

C. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia Cabang Kebumen. Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan mengacu pada kepuasan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja.

D. Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian ini ditetapkan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT POS Indonesia Cabang Kebumen yang berjumlah 77 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang artinya semua subjek dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden.

Tabel 2. Daftar Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kebumen

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pelayanan Loker	16
2	Keuangan	7
3	PPL dan Agen POS	10
4	SDM	7
5	Penjualan	9
6	Akuntansi	1
7	Posmart, Properti, Sarana dan IT	12
8	Cabang Operasi	15
Jumlat Total		77

Sumber: Data Karyawan PT POS Indonesia Cabang Kebumen

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penyebaran Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup maupun terbuka.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pernyataan yang ada. Angket dibagikan serentak kepada seluruh responden. Setelah angket dijawab kemudian dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian. Angket penelitian berjumlah 23 butir pernyataan.

2. Kajian Dokumen

Kajian dokumen merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk data yang sudah jadi atau hasil lapangan. Teknik tersebut digunakan untuk mengetahui data tentang jumlah karyawan yang digunakan sebagai responden dalam penelitian dan struktur organisasi perusahaan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban guna mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berarti dalam angket tersebut sudah

disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia.

Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Selalu (SL)	4	1
Sering(SR)	3	2
Kadang-kadang(KK)	2	3
Tidak Pernah(TP)	1	4

Skala yang digunakan adalah skala bertingkat menggunakan 4 skor karena untuk menghindari responden memilih skor tengah. Sebelum angket dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel. Adapun kisi-kisi angket instrumennya dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. butir
Kepuasan kerja karyawan	Tugas pokok dan fungsi kerja	1. Tanggungjawab terhadap pekerjaan 2. Beban kerja 3. Kesesuaian pekerjaan	1,2,3,4, dan 5
	Supervisi oleh pimpinan	1. Pengawasan terhadap kinerja karyawan 2. Pembinaan professional pimpinan	6,7,8, dan 9
	Kesempatan untuk maju	1. Kesempatan program promosi 2. Informasi seputar promosi jabatan 3. Kesempatan mengikuti pelatihan	10,11,12,13*, dan 14
	Rekan kerja	1. Hubungan informal dengan rekan kerja 2. Kerjasama antar karyawan	15, 16, 17, 18*, dan 19
	Kondisi kerja	1. Suasana kerja yang kondusif 2. Kebersihan tempat kerja 3. Ketersediaan fasilitas kerja 4. Kemampuan menggunakan fasilitas	20*,21,22, 23,24,25, dan 26
Jumlah			26

*): Pernyataan negatif

G. Uji Coba Instrumen

Sebelum instrumen digunakan dalam penelitian, maka instrumen diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui bahwa instrumen tersebut layak atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Uji coba instrumen dilakukan pada

karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bantul dengan jumlah 30 karyawan. Hal tersebut didasari karena responden uji coba instrumen memiliki karakteristik yang sama dengan subjek penelitian yaitu keduanya sama-sama karyawan PT POS Indonesia tingkat kabupaten. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji realibilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui validitas item dipakai rumus korelasi *Product Moment* dengan nilai simpangan dari Person sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi antara X dan Y
N	= jumlah subyek
$\sum X$	= jumlah skor butir soal X
$\sum Y$	= jumlah skor total
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor butir soal X
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y

(Suharsimi Arikunto, 2010: 317)

Harga r_{hitung} ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan valid. Namun apabila diketahui

r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen pada 12 Mei 2015 kepada 30 karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bantul, dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil uji validitas instrumen penelitian bahwa indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja yang dikembangkan menjadi 26 butir pernyataan, dinyatakan 3 butir pernyataan tidak valid yaitu pernyataan nomor 8, 13, dan 20. Butir-butir pernyataan yang valid kemudian digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Uji realibiltas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji realibiltas ialah rumus *Alpha*, yaitu:

$$r_n = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen
 K = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Hasil perhitungan r_n yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dengan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi seperti tabel 5 berikut:

Tabel 5. Intepretasi Nilai Reliabilitas Intrumen

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800-1,000	Sangat Tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Agak Rendah
0,200-0,339	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

(Suharsimi Arikunto, 2010: 319)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 16 for Windows* dengan menggunakan besarnya nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,5999, maka jawaban responden dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabel dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini

Tabel 6. Hasil Uji Coba Reliabilitas Intrumen

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Reliabilitas
Kepuasan Kerja	,902	Sangat Tinggi

H. Teknik Analisis Data

Pemilihan teknik analisis data ini didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia Cabang Kebumen, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif. Dalam pengelolaan ini data penelitian ditempuh dengan cara sebagai berikut:

1. *Editing*

Setelah angket dibagikan dan diisi oleh responden lalu dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian untuk dicek kelengkapan dalam pengisian angket. Apabila ada pernyataan yang belum dijawab dalam pengisian angket maka responden yang bersangkutan dihubungi agar pengisian angket disempurnakan sehingga angket tersebut dikatakan sah.

2. *Tabulating*

Langkah kedua adalah pengelolaan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam angket ke dalam tabulasi atau tabel. Kemudian setelah data diolah sehingga hasil angket dinyatakan sah, maka selanjutnya melakukan analisis data dengan deskriptif kuantitatif dengan persentase, maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

f = frekuensi (jumlah jawaban responden)

$N = \text{Number Of Cases}$

3. *Analiting dan Interpretasi*

Langkah ini adalah menganalisa data yang diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami. Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi digunakan patokan nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Pedoman dalam menentukan kriteria atau klasifikasi yaitu:

- a. Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Tinggi
- b. $Mi \leq Mi + 1,5 SDi$ = Tinggi
- c. $Mi - 1,5 SDi \leq Mi$ = Cukup Tinggi
- d. Di bawah $Mi - 1,5 SDi$ = Rendah

(Anas Sudijono, 2012: 175)

Keterangan:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

4. *Concluding*

Langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu *concluding* atau penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh dari angket dan dokumentasi disimpulkan secara deskriptif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

a. Letak Geografis

PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen beralamat di Jalan Pahlawan 169, Kebumen, Jawa Tengah.

b. Sejarah Singkat

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT POS Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pos Kebumen. Bila dilihat secara umum, PT POS Indonesia (Persero) yang ada saat ini memiliki sejarah yang panjang sehingga bisa menjadi sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Kantor Pos pertama didirikan di Indonesia pada tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff, kemudian pada tahun 1906 Kantor Pos menjadi *Posts Telegraafend Telefoon Diensts*. Tanggal 27 September 1945 dilakukan pengambilan alih Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT dari perusahaan pemerintahan Militer Jepang sehingga tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Bakti Postel. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1961 status jawatan PTT berubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi, selanjutnya pada tahun 1965 PN Pos dan Telekomunikasi dibagi menjadi dua yaitu

menjadi PN Pos dan Giro. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1965 dan PN Telekomunikasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1965. Pada tahun 1978 terjadi perubahan bentuk status PN Pos dan Giro menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1978, tanggal 20 Juli 1995 Perum Pos dan Giro kembali mengalami perubahan status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perusahaan Perseroan; Peraturan Pemerintah RI Nomor 5 Tahun 1995 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro menjadi Perusahaan (Persero) (Lembaran Negara RI Tahun 1995 Nomor 11); Anggaran Dasar PT Pos Indonesia (Persero) yang tercantum dalam akta Notaris Sutjipto, SH., Nomor 89 tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 tanggal 28 Oktober 1998. Sejak saat itu sampai dengan sekarang (2015) kantor pos belum mengalami perubahan status lagi.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos *online*, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid

dan terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

c. Visi dan Misi

1) Visi

Visi PT POS Indonesia (Persero) adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistic yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

2) Misi

Misi PT POS Indonesia (Persero) yaitu:

- a) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi.
- c) Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- d) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian yang berisi hubungan pemimpin dengan bawahannya dan hubungan sesama pegawai serta terdapat kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Pada

setiap organisasi maupun instansi baik besar maupun kecil tidak terlepas dari struktur organisasi, karena dalam struktur organisasi dapat diketahui secara jelas mengenai tugas, kewajiban, wewenang, dan tanggung jawabnya.

e. Produk PT POS Indonesia

PT POS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman atau kurir. Adapun jasa-jasa yang ditawarkan antara lain:

1) Surat Pos Biasa (Standar)

Surat Pos Biasa (Standar) merupakan layanan pengiriman pesan dan barang secara impresif untuk semua lapisan masyarakat. Berat maksimum 2 kg dengan jaringan lokal, regional, dan nasional terbatas. Adapun cara pelunasannya yaitu dengan perangko. Keunggulannya berupa kemudahan akses dan jangkauan pelayanannya yang luas yaitu dapat diposkan di bis surat atau datang langsung ke kantor-kantor pos terdekat.

2) Surat Pos Tercatat

Surat pos tercatat merupakan sarana pengiriman dokumen dan barang dengan aman dan dalam jangkauan terluas. Berat maksimum 2 kg dengan jangkauan local, regional dan nasional terbatas. Keunggulannya berupa keamanan yang lebih terjamin.

3) Surat Pos Kilat Khusus (SKH)

Surat Pos Kilat Khusus (SKH) merupakan sarana pengiriman dokumen dan barang domestik yang cepat dengan jaringan terluas. Berat maksimum 5 kg dengan jaringan local, regional dan nasional terbatas. Cara pelunasannya dengan uang tunai. Adapun keunggulannya berupa kecepatan kiriman serta dengan layanan prioritas, kemudahan akses, tersedia fasilitas asuransi dan adanya jaminan ketepatan penyampaian kiriman (*trace & track* dengan *barcode system*).

4) *Express Mail Service* (EMS)

EMS merupakan layanan pengiriman dokumen dan barang secara cepat ke luar negeri dengan jangkauan lebih dari 200 negara dengan fasilitas *track & trace*. Berat tidak terbatas dengan jaringan internasional (lebih dari 228 negara tujuan). Cara pelunasannya menggunakan uang tunai. Adapun keunggulannya antara lain tariff zona yang sederhana.

5) Pos Express

Pos express merupakan layanan pengiriman H+1 atau hari ini kirim besok sampai, layanan ini dibuka untuk kota-kota besar di Indonesia yang memiliki akses pesawat langsung (sekali penerbangan). Beratnya maksimal 30 kg dengan jejaring nasional terbatas. Cara pelunasannya dengan uang tunai dan tersedia layanan hari ini sampai untuk kiriman-kiriman dalam kota.

6) Paket Kilat Khusus

Paket kilat khusus adalah pengiriman paket dengan menggunakan transportasi udara (pesawat) dengan standar penyerahan h+4 sampai dengan H+7.

7) Paket Biasa

Paket biasa adalah pengiriman paket dengan menggunakan transportasi laut dalam penyampaian kirimannya. Tarifnya sangat murah dan terjangkau oleh semua kalangan masyarakat.

8) Admail Pos

Admail Pos adalah layanan pengelolaan *essensial mail*, *advertising mail*, *Hybird Mail* dan *direct mail* lainnya yang meliputi:

- a) Layanan percetakan digital (*production*) dan *delivery* melalui *one stop services* untuk *billing/account statement*, rekening koran, *invoice* tagihan dan *mail*.
- b) Pengamplopan surat secara mekanik ke dalam sampul.
- c) Layanan pra posting, menggunakan berita terima atau *non way bill*.
- d) Layanan penunjang berupa penyediaan *raw material* produksi dan *inventory management*.

9) Logistik

Merupakan layanan pengiriman barang dalam jumlah besar atau ukuran besar (kargo) dengan spesifikasi dan harga sesuai dengan

permintaan/kesepakatan dengan biaya/tarif berdasarkan pada perhitungan *cost based analysis* (CBA).

10) Bisnis Jasa Keuangan

Unit jasa keuangan terdiri dari *money treansfer, online payment, fund distribution*.

2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen yang beralamat di Jalan Pahlawan 169 Kebumen, Jawa Tengah pada bulan Mei 2015. Jumlah responden (subjek penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Hasil penelitian diperoleh dari data primer yang berupa angket sebagai instrumen penelitian untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan mengacu pada kepuasan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja

Angket yang dibagikan kepada responden berisi 23 butir pernyataan. Setiap butir pernyataan pada angket memiliki 4 alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), tidak pernah (TP). Setiap

pernyataan memiliki rentang skor 1-4. Berikut deskripsi hasil angket penelitian yang telah dilakukan:

a. Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

Data mengenai kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan angket dengan 4 alternatif jawaban. Data mentah yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS 16 for Windows*.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja ditetapkan berdasarkan kriteria ideal 53 sampai dengan 83, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (53 + 83) \\ &= \frac{1}{2} (136) \\ &= 68 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (83 - 53) \\ &= \frac{1}{6} (30) \\ &= 5 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

Di atas $M_i + 1,5 SD_i$ = Sangat Tinggi

M_i s.d $M_i + 1,5 SD_i$ = Tinggi

$M_i - 1,5 SD_i$ s.d M_i = Cukup Tinggi

Di bawah $M_i - 1,5 SD_i$ = Kurang Tinggi

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 75,5 = Sangat Tinggi

68 s.d < 75,5 = Tinggi

60,5 s.d < 68 = Cukup Tinggi

Di bawah 60,5 = Kurang Tinggi

Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

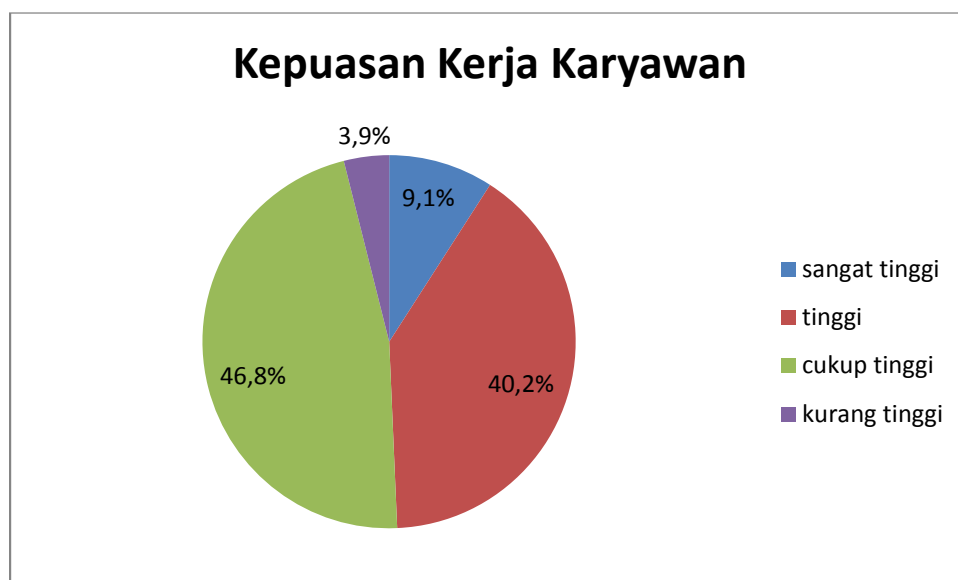
Tabel 7. Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 75,5	7	9,1%	Sangat Tinggi
2.	68 s.d < 75,5	31	40,2%	Tinggi
3.	60,5 s.d < 68	36	46,8%	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 60,5	3	3,9%	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan menyatakan bahwa kepuasan

kerja cukup tinggi dan sebesar 3,9% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

Melalui gambar 2 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup tinggi dengan persentase 46,8% atau sebanyak 36 karyawan. Kepuasan kerja karyawan dijelaskan dalam masing-masing indikator berikut:

1) Tugas Pokok dan Fungsi Kerja

Data mentah mengenai kepuasan kerja karyawan diolah menggunakan program komputer *SPSS* versi 16.0. Pernyataan dalam angket tentang tugas pokok dan fungsi kerja terdiri dari 5 butir yaitu nomor 1 sampai dengan 5.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja ditetapkan dengan kriteria ideal 14 sampai dengan 20. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut.

$$M_{ideal} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20 + 14) \\ &= \frac{1}{2} (34) \\ &= 17 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (20 - 14) \\ &= \frac{1}{6} (6) \\ &= 1 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

$$\text{Di atas } Mi + 1,5 SDi = \text{Sangat Tinggi}$$

$$Mi \text{ s.d } < Mi + 1,5 SDi = \text{Tinggi}$$

$$Mi - 1,5 SDi \text{ s.d } < Mi = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } Mi - 1,5 SDi = \text{Kurang Tinggi}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Di atas } 18,5 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$17 \text{ s.d } < 18,5 = \text{Tinggi}$$

$$15,5 \text{ s.d } < 17 = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } 15,5 = \text{Kurang Tinggi}$$

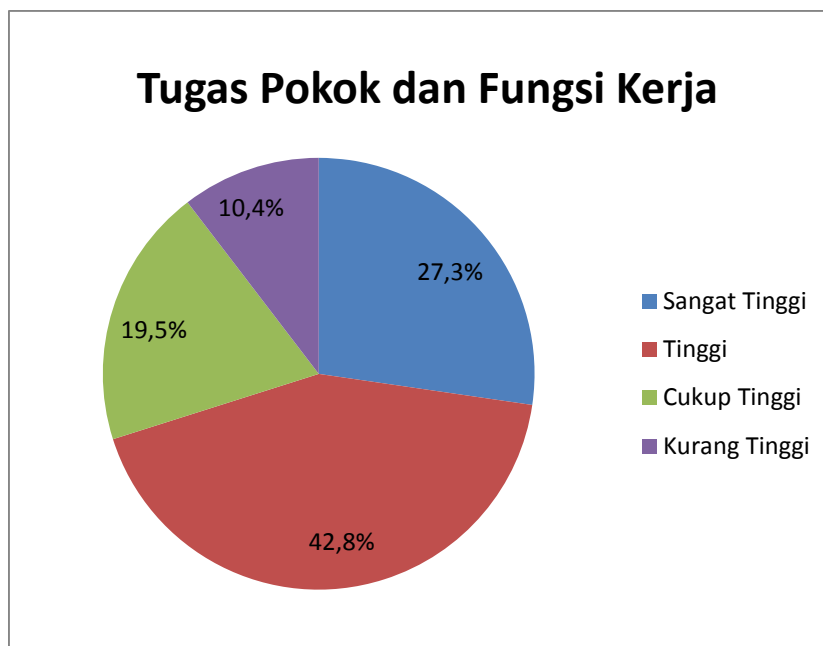
Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Kerja

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 18,5	21	27,3	Sangat Tinggi
2.	17 s.d < 18,5	33	42,8	Tinggi
3.	15,5 s.d < 17	15	19,5	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 15,5	8	10,4	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 8 di atas maka dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori sangat tinggi, sebesar 42,8% atau 33 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi. Sebesar 19,5% atau 15 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori cukup tinggi dan 10,4% atau 8 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 3 di bawah ini:



Gambar 3. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Tugas Pokok dan Fungsi Kerja

Berdasarkan gambar 3 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dalam kategori tinggi dengan persentase 42,8% atau sebanyak 33 karyawan.

2) Supervisi Oleh Pimpinan

Indikator kedua yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan yaitu supervisi oleh pimpinan. Pernyataan dalam angket tentang supervisi oleh pimpinan terdiri dari 3 butir pernyataan yaitu nomor 6 sampai dengan 8. Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kepuasan kerja terhadap supervisi oleh pimpinan ditetapkan dengan kriteria ideal 4 sampai dengan 11. Berdasarkan pada rumus yang digunakan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (11 + 4) \\ &= \frac{1}{2} (15) \\ &= 7,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (11 - 4) \\ &= \frac{1}{6} (7) \\ &= 1,2 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

Di atas $M_i + 1,5 SD_i$ = Sangat Tinggi

$M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 SD_i$ = Tinggi

$M_i - 1,5 SD_i \text{ s.d } M_i$ = Cukup Tinggi

Di bawah $M_i - 1,5 SD_i$ = Kurang Tinggi

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 9,3 = Sangat Tinggi

7,5 s.d < 9,3 = Tinggi

5,7 s.d < 7,5 = Cukup Tinggi

Di bawah 5,7 = Kurang Tinggi

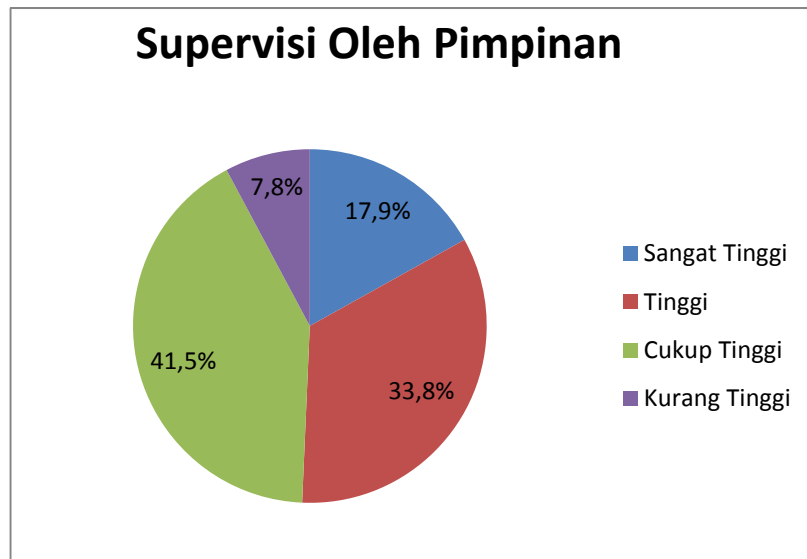
Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Supervisi Oleh Pimpinan

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 9,3	13	16,9%	Sangat Tinggi
2.	7,5 s.d < 9,3	26	33,8%	Tinggi
3.	5,7 s.d < 7,5	32	41,5%	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 5,7	6	7,8%	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100%	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 9 di atas maka dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dalam kategori sangat tinggi, sebesar 33,8% atau 26 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dalam kategori tinggi. Sebesar 41,5% atau 32 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dalam kategori cukup tinggi dan 7,8% atau 6 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dalam kategori kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Supervisi oleh Pimpinan

Berdasarkan gambar 4 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 41,5% atau sebanyak 32 karyawan.

3) Kesempatan untuk Maju

Indikator ketiga yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk maju. Pernyataan dalam angket tentang kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju terdiri dari 4 butir pernyataan yaitu nomor 9 sampai 12. Identifikasi tinggi rendahnya kesempatan untuk maju ditetapkan dengan kriteria ideal 6 sampai dengan 15. Berdasarkan pada rumus yang digunakan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (15 + 6) \\ &= \frac{1}{2} (21) \\ &= 10,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (15 - 6) \\ &= \frac{1}{6} (9) \\ &= 1,5 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

Di atas $M_i + 1,5 SD_i$ = Sangat Tinggi

$M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 SD_i$ = Tinggi

$M_i - 1,5 SD_i \text{ s.d } M_i$ = Cukup Tinggi

Di bawah $M_i - 1,5 SD_i$ = Kurang Tinggi

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 12,8 = Sangat Tinggi

10,5 s.d < 12,8 = Tinggi

8,2 s.d < 10,5 = Cukup Tinggi

Di bawah 8,2 = Kurang Tinggi

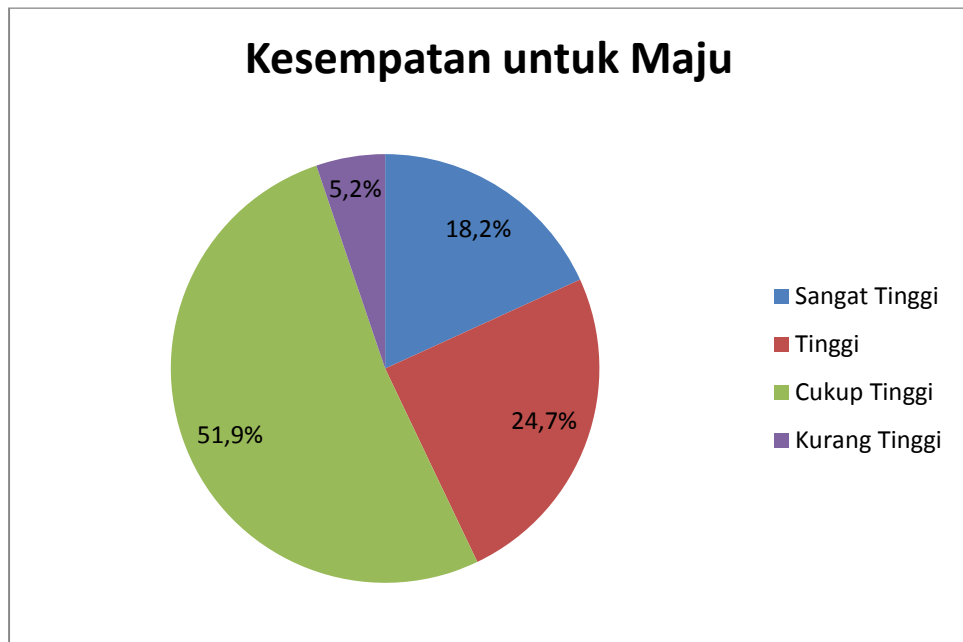
Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kesempatan Untuk Maju

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 12,8	14	18,2%	Sangat Tinggi
2.	10,5 s.d < 12,8	19	24,7%	Tinggi
3.	8,2 s.d < 10,5	40	51,9%	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 8,2	4	5,2%	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100%	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 18,2% atau sebanyak 14 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dalam kategori sangat tinggi, sebesar 24,7% atau 19 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dalam kategori tinggi. Sebesar 51,9% atau 40 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dalam kategori cukup tinggi dan 5,2% atau 4 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dalam kategori kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 5 di bawah ini:



Gambar 5. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kesempatan Untuk Maju.

Berdasarkan gambar 5 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 51,9% atau sebanyak 40 karyawan.

4) Rekan Kerja

Pernyataan dalam angket tentang rekan kerja terdiri dari 5 butir yaitu nomor 13 sampai dengan 17. Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya rekan kerja ditetapkan dengan kriteria ideal 10 sampai dengan 20. Berdasarkan pada rumus yang digunakan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned}
 \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (20 + 10) \\
 &= \frac{1}{2} (30) \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (20 - 10) \\
 &= \frac{1}{6} (10) \\
 &= 1,7
 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

Di atas $Mi + 1,5 SDi$ = Sangat Tinggi

Mi s.d $Mi + 1,5 SDi$ = Tinggi

$Mi - 1,5 SDi$ s.d Mi = Cukup Tinggi

Di bawah $Mi - 1,5 SDi$ = Kurang Tinggi

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 17,5 = Sangat Tinggi

15 s.d < 17,5 = Tinggi

12,5 s.d < 15 = Cukup Tinggi

Di bawah 12,5 = Kurang Tinggi

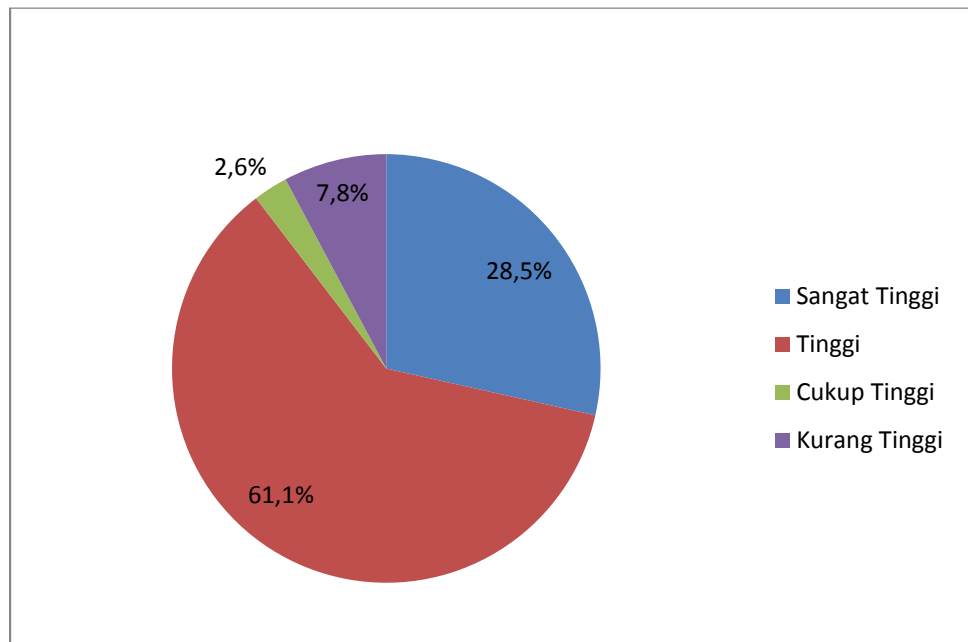
Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Sesama Rekan Kerja

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 17,5	22	28,5%	Sangat Tinggi
2.	15 s.d < 17,5	47	61,1%	Tinggi
3.	12,5 s.d < 15	2	2,6%	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 12,5	6	7,8%	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100%	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 28,5% atau sebanyak 22 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori sangat tinggi, sebesar 61,1% atau 47 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori tinggi. Sebesar 2,6% atau 2 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori cukup tinggi dan 7,8% atau 6 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 6 di bawah ini:



Gambar 6. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Rekan Kerja.

Berdasarkan gambar 6 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dalam kategori tinggi dengan persentase 61,1% atau sebanyak 47 karyawan.

5) Kondisi Kerja

Indikator terakhir kepuasan kerja karyawan yaitu kondisi kerja. Pernyataan dalam angket tentang kondisi kerja terdiri dari 6 butir pernyataan yaitu nomor 18 sampai dengan 23. Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya kondisi kerja ditetapkan dengan kriteria ideal 12 sampai dengan 24. Berdasarkan pada rumus yang digunakan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$M_{\text{ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{\text{ideal}} = \frac{1}{6} (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} \text{Data yang diperoleh dari rerata ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (24 + 12) \\ &= \frac{1}{2} (36) \\ &= 18 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Dan standar deviasi ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (24 - 12) \\ &= \frac{1}{6} (12) \\ &= 2 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut:

Di atas $M_i + 1,5 SD_i$ = Sangat Tinggi

$M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 SD_i$ = Tinggi

$M_i - 1,5 SD_i \text{ s.d } M_i$ = Cukup Tinggi

Di bawah $M_i - 1,5 SD_i$ = Kurang Tinggi

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Di atas 21 = Sangat Tinggi

18 s.d < 21 = Tinggi

15 s.d < 18 = Cukup Tinggi

Di bawah 15 = Kurang Tinggi

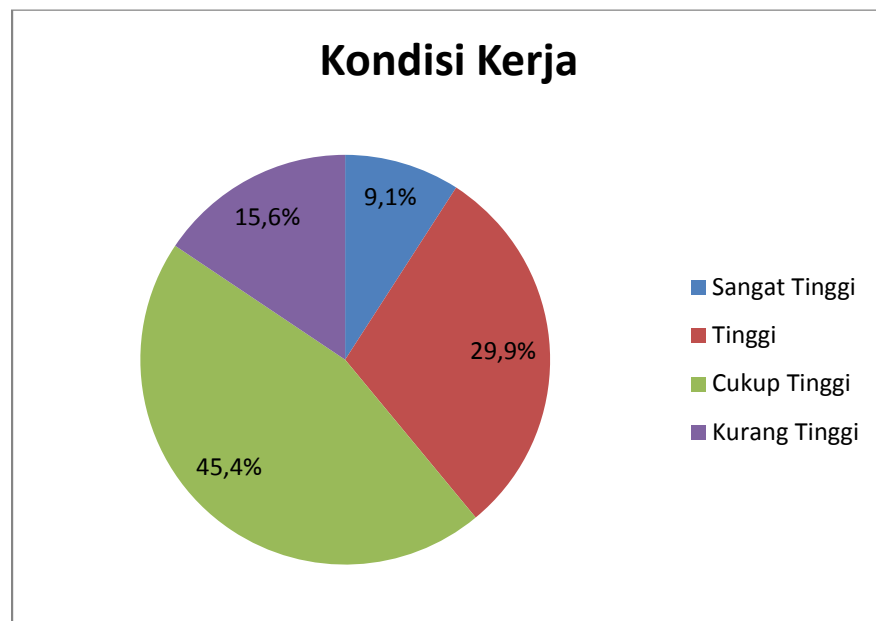
Berdasarkan di atas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kondisi Kerja

No	Rentang Kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	Di atas 21	7	9,1%	Sangat Tinggi
2.	18 s.d < 21	23	29,9%	Tinggi
3.	15 s.d < 18	35	45,4%	Cukup Tinggi
4.	Di bawah 15	12	15,6%	Kurang Tinggi
	Jumlah	77	100%	

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 12 di atas maka dapat diketahui dari 77 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dalam kategori sangat tinggi, sebesar 29,9% atau 23 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dalam kategori tinggi. Sebesar 45,4% atau 35 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dalam kategori cukup tinggi dan 15,6% atau 12 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dalam kategori kurang tinggi. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar 7 di bawah ini:



Gambar 7. *Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kondisi Kerja.

Berdasarkan gambar 7 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dalam kategori cukup tinggi dengan persentase 45,4% atau sebanyak 35 karyawan.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Kebumen. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari data yang diperoleh. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi kerja, supervisi oleh pimpinan, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1. Tugas pokok dan fungsi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 21 karyawan (27,3%), kategori tinggi sebanyak 33 karyawan (42,8%), kategori cukup tinggi sebanyak 15 karyawan (19,5%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 8 karyawan (10,4%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dalam kategori tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang senantiasa dengan senang hati mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan. Sikap karyawan yang demikian akan berdampak terhadap kinerja yang baik untuk perusahaan. Selain itu karyawan juga beranggapan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan merasa berkompeten ketika bekerja. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Hasibuan (2009: 202) yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan bahwa dengan menguasai tugas pokok dan fungsi kerja, karyawan akan merasa senang dan mencintai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal.

2. Supervisi oleh pimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 13 karyawan (16,9%), kategori tinggi sebanyak 26 karyawan (33,8%), kategori cukup tinggi sebanyak 32 karyawan (41,5%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 6 karyawan (7,8%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dalam kategori cukup tinggi.

Supervisi oleh pimpinan masuk ke dalam kategori cukup tinggi (cukup puas). Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan karyawan mengenai monitoring yang didapat belum optimal. Monitoring secara berkala akan memberikan manfaat kepada karyawan untuk perbaikan kerja karyawan. Karyawan juga merasa kadang-kadang tidak mendapat dorongan maupun perhatian dari pimpinan terhadap pekerjaan sehingga membuat karyawan memiliki rasa kurang dekat dengan pimpinan. Disamping itu karyawan merasa bahwa masukan maupun keluhan yang disampaikan karyawan masih belum selalu mendapat respon dari pimpinan. Keadaan seperti itu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Brown & Ghiselli (Edy 2011: 79) bahwa “Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan

bagian yang penting dari organisasi kerja”. Selain itu pimpinan juga perlu membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan akan merasa diperhatikan. Apabila hal tersebut dilakukan terus-menerus, maka hubungan antara pimpinan dan karyawan akan harmonis.

3. Kesempatan untuk maju

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 14 karyawan (18,2%), kategori tinggi sebanyak 19 karyawan (24,7%), kategori cukup tinggi sebanyak 40 karyawan (51,9%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 4 karyawan (5,2%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dalam kategori cukup tinggi.

Kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi (cukup puas). Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan karyawan mengenai peluang untuk maju atau mengembangkan karier yang masih sedikit. Karyawan dalam bekerja membutuhkan pengembangan jalur karier yang jelas sehingga mereka akan lebih semangat dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu kesempatan untuk peningkatan karier atau dipromosikan yang ada di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen belum sama rata. Kesempatan untuk maju dan berkembang yang belum optimal mengakibatkan karyawan kurang mendapat kepuasan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Gilmer

(Moch. As'ad 1995: 114) mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

4. Rekan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 22 karyawan (28,5%), kategori tinggi sebanyak 47 karyawan (61,1%), kategori cukup tinggi sebanyak 2 karyawan (2,6%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 6 karyawan (7,8%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dalam kategori tinggi.

Kepuasan kerja karyawan terhadap sesama rekan kerja masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan karyawan yang puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja. Karyawan juga beranggapan bahwa rekan kerja bersikap kooperatif, hal itu menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan juga menyatakan bahwa apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan maka rekan kerja akan membantu memberi dukungan dan juga rekan kerja tidak segan untuk memberikan nasihat. Keadaan tersebut tentu saja menunjukan keharmonisan hubungan sesama rekan kerja yang ada di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Situasi kerja yang harmonis dapat menjadikan karyawan merasa puas. Robbins (Zainur 2010: 73)

menguatkan dengan pernyataan yang berisi bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa setiap karyawan harus saling memiliki sikap toleransi dan memahami karakteristik masing-masing karyawan. Dengan demikian pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berjalan dengan lancar dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.

5. Kondisi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 7 karyawan (9,1%), kategori tinggi sebanyak 23 karyawan (29,9%), kategori cukup tinggi sebanyak 35 karyawan (45,4%), dan kategori kurang tinggi sebanyak 12 karyawan (15,6%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dalam kategori cukup tinggi.

Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi (cukup puas). Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan yang tidak selalu nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati. Fasilitas yang ada di kantor terkadang tidak memadai untuk kelangsungan pekerjaan dan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat. Karyawan PT POS Indonesia (Persero) masih ada yang mengalami kendala saat memakai fasilitas kantor, hal tersebut tentu akan

menghambat penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya mengurangi kepuasan kerjanya. Sesuai dengan pendapat Robbins (Zainur 2010: 73) karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam hal kondisi kerja masih kurang. Hal-hal yang dapat dilakukan diantaranya dengan meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan guna memperlancar aktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen secara umum adalah cukup puas.

1. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari tugas pokok dan fungsi

Kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 27,3% atau sebanyak 21 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 42,8% atau sebanyak 33 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 19,5% atau sebanyak 15 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 10,4% atau sebanyak 8 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi.

2. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari supervisi oleh pimpinan

Kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan dengan tingkat pencapaian skor sebesar 16,9% atau sebanyak 13 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 33,8 atau sebanyak 26 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 41,5% atau sebanyak 32 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 7,8% atau sebanyak 6 karyawan masuk dalam

kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi.

3. Kepuasan kerja ditinjau dari kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju dengan tingkat pencapaian skor sebesar 18,2% atau sebanyak 14 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 24,7% atau sebanyak 19 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 51,9% atau sebanyak 40 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 5,2% atau sebanyak 4 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi.

4. Kepuasan kerja ditinjau dari rekan kerja.

Kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 28,5% atau sebanyak 22 karyawan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, 61,1% atau sebanyak 47 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 2,6% atau sebanyak 2 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 7,8% atau sebanyak 6 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja masuk dalam kategori tinggi.

5. Kepuasan kerja ditinjau dari kondisi kerja

Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dengan tingkat pencapaian skor sebesar 9,1% atau sebanyak 7 karyawan masuk ke dalam

kategori sangat tinggi, 29,9% atau sebanyak 23 karyawan masuk ke dalam kategori tinggi, 45,4% atau sebanyak 35 karyawan masuk ke dalam kategori cukup tinggi, 15,6% atau sebanyak 12 karyawan masuk dalam kategori kurang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Saran untuk Karyawan

- a) Karyawan berupaya untuk selalu memperhatikan kualitas pekerjaan agar hasil kerja maksimal dan tujuan perusahaan tercapai.
- b) Karyawan diharapkan lebih menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, saling membantu dan memberi masukan ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.

2. Saran untu Pimpinan

- a) Pimpinan hendaknya meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pimpinan sebaiknya memberikan *reward*, dan lebih mendengarkan pendapat karyawan agar terjalin interaksi kerja yang membawa karyawan pada kepuasan kerja yang tinggi.

- c) Pimpinan diharapkan agar memperhatikan keluhan dari karyawan mengenai kondisi kerja yang dihadapi untuk perbaikan situasi kerja.

3. Saran untuk Perusahaan

- a) Perusahaan hendaknya memberikan informasi yang lebih jelas mengenai pengembangan karier.
- b) Perusahaan sebaiknya rutin memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki.
- c) Perusahaan diharapkan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang aktivitas karyawan serta memberi bekal ketrampilan dalam penggunaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Anwar Prabu A Mangkunegara. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anton Budi Sanstoso. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank “X” *Skripsi*. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Keith Davis & John W. Newstorm. (1985). *Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Malayu S.P Hasibuan . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moch As’ad. (1995). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mutiara S, Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- M. Zainur Roziqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Rosy Fauziah. (2014). Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: FE UNY.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa: Tim Indeks)*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1



ANGKET UJI COBA INSTRUMEN

Kepada

Yth. Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bantul

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Angket ini digunakan untuk menguji coba instrumen yang terkait dengan penelitian saya yang berjudul “Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS (Persero) Indonesia Cabang Kebumen”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Adapun masalah identitas hanya untuk mempermudah dalam pengolahan data. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban dalam angket ini.

Penelitian ini akan berjalan lancar dengan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Atas kerjasama yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Ristyahana Nurbahar

I. Identitas Karyawan

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan keterangan pribadi. Isilah salah satu jawaban dengan cara memberi tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Nama :
 Departemen :
 Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

III. Alternatif Jawaban

Selalu (SL)
 Sering (SR)
 Kadang-kadang (KD)
 Tidak Pernah (TP)

Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Bantul

No	Pertanyaan	SL	SR	KD	TP
1	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.				
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.				
3	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.				

4	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.				
5	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki.				
6	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.				
7	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin.				
8	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.				
9	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
10	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.				
11	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.				
12	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.				
13	Perusahaan tidak menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan.				
14	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.				
15	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif.				

16	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
17	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.				
18	Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja saya akan malas berangkat ke kantor.				
19	Rekan kerja saya bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.				
20	Suasana di tempat saya bekerja bising.				
21	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas.				
22	Pencahayaan/penerangan ruang kerja sangat baik.				
23	Ruang kerja bebas dari polusi.				
24	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan saya.				
25	Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.				
26	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.				

Tabulasi Data Uji Coba Instrumen

Responden	Kepuasan Kerja																										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	79
2	4	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	4	4	75
3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	1	2	77
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	82
6	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	62
7	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	93
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	1	2	3	2	3	2	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	99
10	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	76
11	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
12	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	95
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	94
14	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	97
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	93
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	95
17	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	80
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	92
19	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	78
20	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	87
21	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	87
22	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	82
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	90

24	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	76
25	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	4	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	66
26	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	79
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	92
28	3	3	3	4	2	2	3	1	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	78
29	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	82
30	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	81

HASIL UJI VALIDITAS

		TOTAL	r_{tabel}	KETERANGAN
KP1	Pearson Correlation	,427**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,019		
	N	30		
KP2	Pearson Correlation	,427**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,019		
	N	30		
KP3	Pearson Correlation	,445	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,014		
	N	30		
KP4	Pearson Correlation	,523*	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,003		
	N	30		
KP5	Pearson Correlation	,607	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
KP6	Pearson Correlation	,684**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
KP7	Pearson Correlation	,490*	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006		
	N	30		
KP8	Pearson Correlation	,041	0,361	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,830		
	N	30		
KP9	Pearson Correlation	,427**	0,361	Valid
	Sig. (2-tailed)	,019		

KP10	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,759		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,000		
KP11	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,638**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,000		
KP12	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,656**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,000		
KP13	N	30	0,361	Tidak Valid
	Pearson	,222		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,238		
KP14	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,480**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,007		
KP15	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,563**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,001		
KP16	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,781**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,000		
KP17	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,588*		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,001		
KP18	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,398*		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,030		
KP19	N	30	0,361	Valid
	Pearson	,680**		
	Correlation Sig. (2-tailed)	,000		

KP20	N	30		
	Pearson	,191	0,361	Tidak Valid
	Correlation			
KP21	Sig. (2-tailed)	,312		
	N	30		
	Pearson	,422	0,361	Valid
KP22	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,020		
	N	30		
KP23	Pearson	,641 [*]	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
KP24	N	30		
	Pearson	,383	0,361	Valid
	Correlation			
KP25	Sig. (2-tailed)	,037		
	N	30		
	Pearson	,834 ^{**}	0,361	Valid
KP26	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
TOTAL	Pearson	,398	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,030		
	N	30		
	Pearson	,649	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	30		
	Pearson	1 ^{**}	0,361	Valid
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			
	N	30		

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*}. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	71,83	93,799	,424	,901
KP2	71,83	93,937	,405	,901
KP3	71,83	93,799	,424	,901
KP4	72,23	90,875	,485	,899
KP5	72,73	86,754	,590	,896
KP6	72,43	86,530	,649	,895

KP7	72,37	90,102	,419	,900
KP8	71,83	93,799	,424	,901
KP9	72,47	83,568	,715	,893
KP10	72,33	88,023	,595	,896
KP11	72,60	87,903	,621	,896
KP12	72,57	90,047	,418	,901
KP13	72,40	88,317	,551	,897
KP14	72,53	86,051	,723	,893
KP15	72,47	89,154	,548	,897
KP16	72,23	90,737	,306	,904
KP17	72,40	86,731	,664	,895
KP18	73,10	90,093	,343	,903
KP19	72,47	88,120	,585	,897
KP20	72,43	90,944	,349	,902
KP21	72,60	83,697	,793	,891
KP22	72,50	91,155	,291	,904
KP23	72,47	87,361	,601	,896

Lampiran 2



ANGKET PENELITIAN

Kepada

Yth. Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu dalam pekerjaan, izinkanlah saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian saya yang berjudul “Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen”.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh dalam penilaian dari pimpinan. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sesuai dengan kenyataan dan kondisi Bapak/Ibu rasakan. Oleh karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu menjawab sesuai dengan kenyataan dalam memberikan jawaban dalam angket ini. Terimakasih.

Hormat saya,



Ristyahana Nurbahar

I. Identitas Karyawan

Kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan identitas diri. Isilah salah satu jawaban dengan cara memberi tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang telah disediakan.

Nama :

Bagian :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

III. Alternatif Jawaban

Selalu (SL)

Sering (SR)

Kadang-kadang (KD)

Tidak Pernah (TP)

Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen

No	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
1	Saya senantiasa dengan senang hati mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak.				
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.				

3	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan.				
4	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
5	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki sehingga saya merasa berkompeten dalam bekerja.				
6	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.				
7	Pimpinan tegas dalam menegakan disiplin.				
8	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
9	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk penigkatan karier atau untuk dipromosikan.				
10	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.				
11	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.				
12	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.				
13	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif.				
14	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.				
15	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.				

16	Apabila saya mempunyai masalah dengan rekan kerja saya akan malas berangkat ke kantor.				
17	Rekan kerja saya bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.				
18	Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas.				
19	Pencahayaan/penerangan ruang kerja sangat baik.				
20	Ruang kerja bebas dari polusi.				
21	Fasilitas yang ada di kantor memadai untuk kelangsungan pekerjaan saya.				
22	Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.				
23	Saya merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati.				

TABULASI DATA PENELITIAN

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Jumlah
1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	56
2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	1	3	3	2	60
3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	1	3	3	2	67
4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	66
5	3	4	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	3	3	63
6	3	4	3	4	4	3	2	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	68
7	4	4	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
8	4	4	3	3	4	2	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3	2	61
9	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	64
10	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	71
11	4	4	4	1	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	2	1	3	1	66
12	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	65
13	4	3	4	4	4	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	73
14	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	77
15	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	64
16	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	74
17	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	71
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	70
19	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	3	75
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	75
21	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	73
22	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	75
23	3	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	67
24	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	2	66
25	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	65
26	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	64
27	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	73

TABULASI DATA PENELITIAN

28	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	62
29	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	68
30	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	3	2	68
31	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	79
32	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	76
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	83
34	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	1	2	3	2	62
35	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	1	3	2	2	3	2	64
36	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	68
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	4	3	3	75
38	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	61
39	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	70
40	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	76
41	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	66
42	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	4	2	70
43	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72
44	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	70
45	4	3	4	4	4	2	3	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	71
46	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	68
47	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	78
48	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	74
49	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	68
50	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
51	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	62
52	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	70
53	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	68
54	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	71
55	4	4	2	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	74
56	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	70

TABULASI DATA PENELITIAN

57	4	2	4	2	4	1	2	1	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	2	2	3	67
58	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	63
59	4	4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	67
60	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	79
61	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	67
62	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	74
63	3	2	4	4	3	1	3	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	66
64	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	71
65	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	75
66	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	70
67	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	63
68	4	4	4	4	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	68
69	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	72
70	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	73
71	4	4	4	4	3	2	3	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	72
72	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	67
73	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	68
74	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	72
75	4	3	4	4	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	69
76	4	4	3	4	4	2	3	1	2	3	1	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	65
77	4	4	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
	286	278	278	251	246	198	219	173	199	203	200	202	258	237	242	270	259	221	232	199	224	221	214	5310

DISTRIBUSI FREKUENSI

No Responden	Indikator				
	Tupoksi	Supervisi	Kesempatan Maju	Rekan Kerja	Kondisi Kerja
1	16	5	7	15	13
2	14	7	9	17	13
3	19	9	9	17	13
4	17	7	9	15	18
5	17	5	9	15	17
6	18	6	9	18	17
7	17	5	9	10	12
8	18	6	6	17	14
9	19	6	12	10	17
10	18	7	13	17	16
11	16	11	9	15	15
12	16	7	12	16	14
13	19	6	10	15	23
14	18	9	13	17	20
15	16	7	8	17	16
16	18	9	12	19	16
17	15	10	14	17	15
18	16	9	9	17	19
19	20	7	15	18	15
20	20	9	13	17	16
21	17	9	10	17	20
22	18	8	11	16	22
23	14	9	13	16	15
24	18	6	9	16	17
25	15	6	14	13	17
26	14	11	12	10	17
27	18	8	11	15	21
28	14	6	12	18	12
29	19	6	10	15	18
30	17	10	12	15	14
31	17	8	14	16	24
32	17	8	12	20	19
33	20	11	13	20	19
34	14	10	10	14	14

35	17	9	9	16	13
36	16	6	13	16	17
37	20	10	11	16	18
38	16	8	9	11	17
39	20	6	9	18	17
40	14	9	14	18	21
41	19	5	9	16	17
42	16	11	9	17	17
43	17	11	9	17	18
44	17	8	13	17	15
45	19	6	9	20	17
46	18	6	9	17	18
47	20	9	12	20	17
48	17	11	9	20	17
49	17	8	9	16	18
50	19	8	11	16	17
51	16	6	9	15	16
52	17	7	9	19	18
53	18	8	11	15	16
54	18	10	8	17	18
55	16	9	11	20	18
56	18	9	9	16	18
57	16	4	14	17	16
58	17	7	12	10	17
59	18	6	10	15	18
60	20	9	9	20	21
61	16	8	12	17	14
62	18	10	9	19	18
63	16	6	11	15	18
64	19	7	9	18	18
65	18	8	10	18	21
66	20	8	9	16	17
67	16	6	10	15	16
68	19	6	9	17	17
69	18	10	9	17	18
70	17	7	10	20	19
71	19	6	11	18	18
72	16	7	9	18	17
73	19	8	12	12	17
74	19	7	11	19	16

75	18	6	9	17	19
76	19	6	9	18	13
77	17	5	9	17	17

Frequencies

Statistics

VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
	Mean	68.96
	Median	68.00
	Mode	68
	Std. Deviation	5.357
	Minimum	53
	Maximum	83

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	53	1	1.3	1.3	1.3
	56	1	1.3	1.3	2.6
	60	1	1.3	1.3	3.9
	61	2	2.6	2.6	6.5
	62	3	3.9	3.9	10.4
	63	3	3.9	3.9	14.3
	64	4	5.2	5.2	19.5
	65	4	5.2	5.2	24.7
	66	5	6.5	6.5	31.2
	67	6	7.8	7.8	39.0
	68	9	11.7	11.7	50.6
	69	1	1.3	1.3	51.9
	70	7	9.1	9.1	61.0

71	6	7.8	7.8	68.8
72	4	5.2	5.2	74.0
73	4	5.2	5.2	79.2
74	4	5.2	5.2	84.4
75	5	6.5	6.5	90.9
76	2	2.6	2.6	93.5
77	1	1.3	1.3	94.8
78	1	1.3	1.3	96.1
79	2	2.6	2.6	98.7
83	1	1.3	1.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Statistics

VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
Mean		17.3896
Median		17.0000
Std. Deviation		1.64761
Minimum		14.00
Maximum		20.00

TUPOKSI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	6	7.8	7.8	7.8
	15	2	2.6	2.6	10.4
	16	15	19.5	19.5	29.9
	17	16	20.8	20.8	50.6
	18	17	22.1	22.1	72.7
	19	13	16.9	16.9	89.6
	20	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Statistics

VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
Mean		7.66
Median		8.00
Std. Deviation		1.774
Minimum		4
Maximum		11

SUPERVISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	1.3	1.3	1.3
	5	5	6.5	6.5	7.8
	6	20	26.0	26.0	33.8
	7	12	15.6	15.6	49.4
	8	13	16.9	16.9	66.2
	9	13	16.9	16.9	83.1
	10	7	9.1	9.1	92.2
	11	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Statistics

VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
Mean		10.44
Median		10.00
Std. Deviation		1.888
Minimum		6
Maximum		15

KESEMPATAN UNTUK MAJU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	1.3	1.3	1.3
	7	1	1.3	1.3	2.6
	8	2	2.6	2.6	5.2
	9	32	41.6	41.6	46.8
	10	8	10.4	10.4	57.1
	11	9	11.7	11.7	68.8
	12	11	14.3	14.3	83.1
	13	7	9.1	9.1	92.2
	14	5	6.5	6.5	98.7
	15	1	1.3	1.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Statistics

VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
Mean		16.4416
Median		17.0000
Mode		17.00
Std. Deviation		2.35357
Minimum		10.00
Maximum		20.00

Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	4	5.2	5.2	5.2
	11	1	1.3	1.3	6.5
	12	1	1.3	1.3	7.8
	13	1	1.3	1.3	9.1
	14	1	1.3	1.3	10.4
	15	13	16.9	16.9	27.3
	16	13	16.9	16.9	44.2
	17	21	27.3	27.3	71.4
	18	10	13.0	13.0	84.4
	19	4	5.2	5.2	89.6
	20	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Statistics

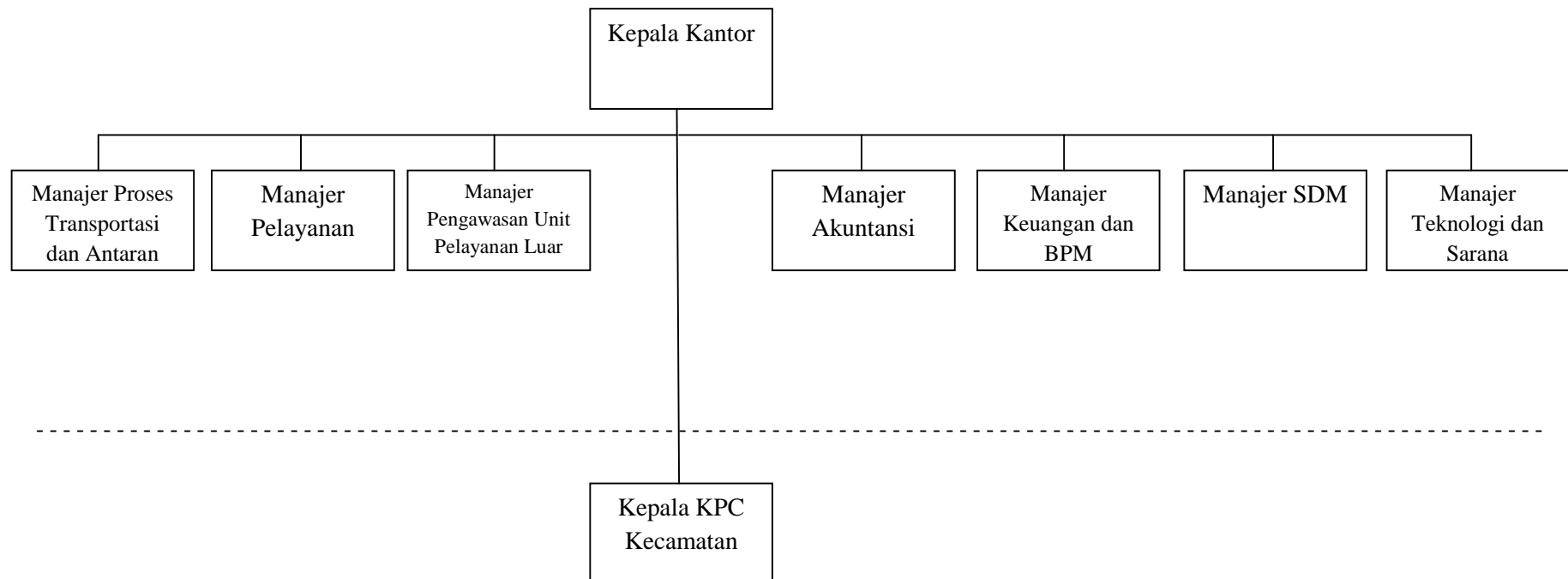
VAR00001

N	Valid	77
	Missing	0
Mean		17.0260
Median		17.0000
Mode		17.00
Std. Deviation		2.38401
Minimum		12.00
Maximum		24.00

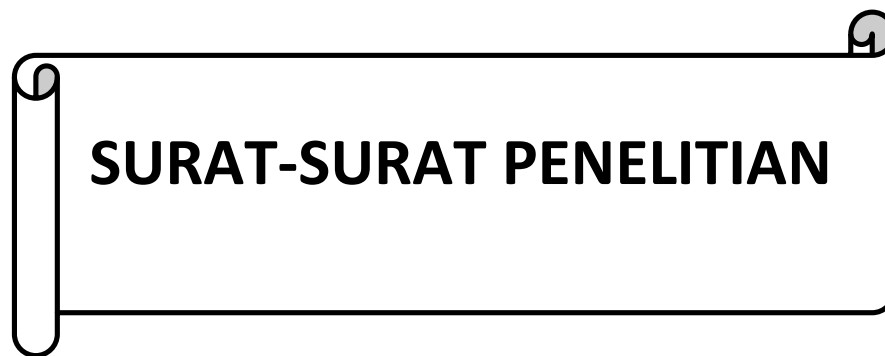
KONDISI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	2	2.6	2.6	2.6
	13	5	6.5	6.5	9.1
	14	5	6.5	6.5	15.6
	15	5	6.5	6.5	22.1
	16	9	11.7	11.7	33.8
	17	21	27.3	27.3	61.0
	18	16	20.8	20.8	81.8
	19	5	6.5	6.5	88.3
	20	2	2.6	2.6	90.9
	21	4	5.2	5.2	96.1
	22	1	1.3	1.3	97.4
	23	1	1.3	1.3	98.7
	24	1	1.3	1.3	100.0
Total		77	100.0	100.0	

STRUKTUR ORGANISASI
PT POS INDONESIA (PERSERO) KEBUMEN



Lampiran 3





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 2428/UN34.18/LT/2014
Hal : Permohonan Ijin Observasi

15 Desember 2014

Yth. Pimpinan PT Pos Indonesia Cabang Kebumen
Jalan Pahlawan No. 169 Kebumen
J A W A T E N G A H

Kami sampaikan dengan hormat permohonan Ijin Observasi dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : Ristyahana Nurbahar
NIM : 11402241028
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Observasi Pra Penelitian
Judul : "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kebumen"

Demikian atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 926 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Ujicoba Instrumen Penelitian

5 Mei 2015

Yth. Pimpinan PT Pos Indonesia Cabang Bantul
Jl. Pemuda, Gandekan, Bantul
D. I. Y O G Y A K A R T A

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Administrasi/Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan tahun 2011 bermaksud mencari data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS), adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ristyahana Nurbahar
NIM : 11402241028
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Ujicoba Instrumen Penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Bantul
Judul TAS : "Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kebumen"

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,

Drs. Murnadi, M.M.

NIP. 19550101 198103 1 006

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 927 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

5 Mei 2015

Yth. Pimpinan PT Pos Indonesia Cabang Kebumen
Jl. Pahlawan No. 169, Kebumen
J A W A T E N G A H

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Administrasi/Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan tahun 2011 bermaksud mencari data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir Skripsi (TAS), adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Ristyahana Nurbahar
NIM : 11402241028
Jurusan/Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Maksud/Tujuan : Ijin Penelitian di PT Pos Indonesia Cabang Kebumen
Judul TAS : "Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kebumen"

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,
Drs. Nurhadi, M.M.

NIP. 19550101 198103 1 006

Tembusan :

1. Mahasiswa yang bersangkutan;
2. Arsip Jurusan



PT POS INDONESIA (Persero)
KANTOR POS KEBUMEN 54300

Jl. Pahlawan No 169 Kebumen 54311
telepon 0287-381765, fax 383760

SURAT KETERANGAN

No: 993/UMUM/SDM/VI/0515

Yang bertanda tangan di bawah ini, kami atas nama pimpinan Perusahaan PT.Pos Indonesia (Persero), dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : Ristyahana Nurbahar
- NIM : 11402241028
- Jurusan / Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
- Judul TAS : "Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kebumen"

Nama tersebut adalah benar telah melakukan Penelitian di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kebumen.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 30 Mei 2015

A.n Kepala Kantor

Manajer SDM

Dian Adiyanti

Nippos: 973351718